

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น
MOTIVATIONAL FACTORS WHICH INFLUENCE JOB PERFORMANCE OF
PERSONNEL OF GOVERNMENT SAVINGS BANK
IN KHONG CHAN DISTRICT

ศิลาทิพย์ สุทธิประพันธ์ Suttiprapan@gmail.com

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น (2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น (3) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น (4) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น (5) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีอายุงาน 3 - 5 ปี ขึ้น และมีรายได้ 15,001 – 25,000 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การวิเคราะห์ค่าสถิติการถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น โดยปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง ตามลำดับ การวิเคราะห์ทางสถิติทั้งหมดดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05

Abstract

The objectives of this research were (1) to investigate the demographics data of the samples including gender, age, education level, average monthly income and working life of employees in government savings bank in klong chan district; (2) to examine the perceptions regarding the motivation of employees in government savings bank in klong chan district; (3) to examine the level of perceptions regarding the effectiveness of employees in government savings bank in klong chan district; (4) to examine the influence of demographics data on effectiveness of employees in government savings bank in klong chan district; and (5) to examine the influence of motivation factors on effectiveness of employees in the government savings bank in klong chan district.

The researcher utilized questionnaire to collect data from the respondents. The questionnaire included 3 parts. Part 1 collected demographic data of the respondents. Part 2 collected data regarding the motivation factors. Part 3 collected data regarding the level of effectiveness of employees.

Results found that most of the respondents were female, age 25-30 years, education was at the bachelor's degree level, average monthly income 15,001-25,000 Baht and working experience between 3-5 years. Respondents in different age groups had different levels of decision to apply for work. Respondents with different average monthly income had different levels of decision to apply for work. And respondents with different working life had different levels of decision to apply for work. The Multiple Regression Analysis revealed that motivation factors influenced on effectiveness of employees in government savings bank. Motivational factors had the highest impact on effectiveness of employees in government savings bank and second had contributing factors. All statistical analysis were performed at .05 significance level.

บทนำ

การทำงานในองค์กรต่างๆต้องมีการเตรียมองค์กรให้มีความพร้อม เพื่อที่จะสามารถเข้าสู่การแข่งขันที่เกิดขึ้นใหม่ในยุค โลกาภิวัตน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมขององค์กรก็จะมุ่งในการปรับเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งองค์กรจะ ประสบความสำเร็จมากน้อยนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการ ภาระหน้าที่การทำงานต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผน การ จัดการองค์กร และการจัดคนเข้าทำงาน

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่สามารถที่จะเกิดความสำเร็จได้ หากปราศจากปัจจัยที่ สำคัญ คือ ความพร้อมของคนและวัฒนธรรมขององค์กร บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรมีการตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยปกติบุคคลจะทำงานไม่เต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจที่เหมาะสมทำให้มีการใส่ใจมากขึ้น หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจ ในการทำงานก็ต้องศึกษาความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน และหาสิ่งจูงใจใน การทำงาน งานด้านการบริหารบุคคลจึงมีส่วนสำคัญในการตอบสนองความต้องการของ บุคคลเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541, น. 114)

อย่างไรก็ตามการบริหารบุคคลากรจะต้องพิจารณาและ คำนึงถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรในองค์กร ตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและเต็มใจที่จะ ทำงานให้กับองค์กร จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและ รวดเร็ว (ไพศาล มะระพะฤกษ์วัรรณ และคณะ, 2542, น.13)

ดังนั้น ธนาคารจึงมีนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานนั้นส่งผลกระทบในด้านการสร้างขีดความสามารถ และศักยภาพการแข่งขัน

ขององค์กร ทั้งนี้การมีบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ความเข้าใจต่อกิจการที่ตนรับผิดชอบย่อมเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กรซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อผลักดันองค์กรให้สามารถ ดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างทัดเทียมนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นในการรักษาดูแลบุคลากรให้มีความผูกพันและเป็นสมาชิกขององค์กรให้ ยาวนานที่สุด(อัจฉรา อัจฉริยะอุสาห์, 2554)

อีกทั้งระบบสถาบันการเงินมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานให้เป็นระบบสากลมากขึ้น เพื่อพร้อมสำหรับการแข่งขันที่มีความหลากหลายและมีความรุนแรง โดยเฉพาะการแข่งขันด้านผลิตภัณฑ์ทางการเงิน การแข่งขันด้านราคา การแข่งขันด้านช่องทางการบริการ การแข่งขันด้านการส่งเสริมการตลาด และการแข่งขันด้าน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ธนาคารออมสินเป็นสถาบันการเงินในรูปแบบของรัฐวิสาหกิจที่มีรัฐบาลเป็นประกัน อยู่ภายใต้กำกับของกระทรวงการคลัง เป็นสถาบันการเงินที่ได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจาก ประชาชนทุกระดับ และอยู่คู่สังคมไทยมีบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมทางการออมให้เกิดขึ้นในสังคมมา โดยตลอดเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเศรษฐกิจฐานราก เพื่อสร้างความเข้มแข็งและมั่นคงให้แก่เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ โดยธนาคารได้พัฒนาเพื่อความ เป็นสถาบันการเงินที่มั่นคงสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว การแข่งขันและการพัฒนาในระบบสถาบันการเงินที่มีมากขึ้น และมีความพร้อมในการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบใหม่ของหน่วยงานและตาม มาตรฐานสากล นอกจากนี้ธนาคารยังได้กำหนดทิศทางนโยบาย และแผนงานที่สำคัญ ปี 2562 โดยธนาคารมุ่งดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ของธนาคารที่สำคัญ ได้แก่ ลูกค้า ประชาชน รัฐบาล(กระทรวงการคลัง) และพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับการให้บริการทางการเงินอย่าง ทัวถึง โดยเฉพาะ

ประชาชนระดับฐานรากของประเทศ ส่งเสริมทั้งด้านการออมและการลงทุน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับชุมชน และเป็นฐานในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป (ธนาคาร ออมสิน, 2562, เว็บไซต์) ธนาคารออมสินได้มีแผนยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก เพื่อร่วมแก้ไขความยากจนและปัญหาหนี้สินระดับประชาชน ร่วมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนให้ สามารถพัฒนาองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น ยกกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนและวิสาหกิจชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ประชาชนระดับฐานราก ได้รับโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบองค์ความรู้สามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ ลด รายจ่าย คอกเบี้ยนอกระบบ สามารถใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ในโครงการต่าง ๆ เช่น สินเชื่อโครงการธนาคารประชาชน สินเชื่อโครงการแปลง สินทรัพย์เป็นทุน สินเชื่อเพื่อผู้ประกอบการรายใหม่ และสินเชื่อปรับโครงสร้างหนี้ภาคประชาชน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตคลองจั่น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น

4. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น

5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพต่างกัน

2. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ(ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล, ด้านการได้ยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า)แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน(ด้านค่าตอบแทน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านสภาพการทำงาน)ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น โดยกำหนดขอบเขตด้านต่างๆ ดังนี้ สถานที่ที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล คือ ธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น กรุงเทพมหานครจำนวน 315 รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 315 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น จำนวน 175 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาการทำงาน
6. รายได้ต่อเดือน

- ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ

- ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านนโยบายและการบริหาร
5. ด้านสภาพการทำงาน

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ความทันเวลา
2. ด้านความตระหนักในต้นทุนประโยชน์
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

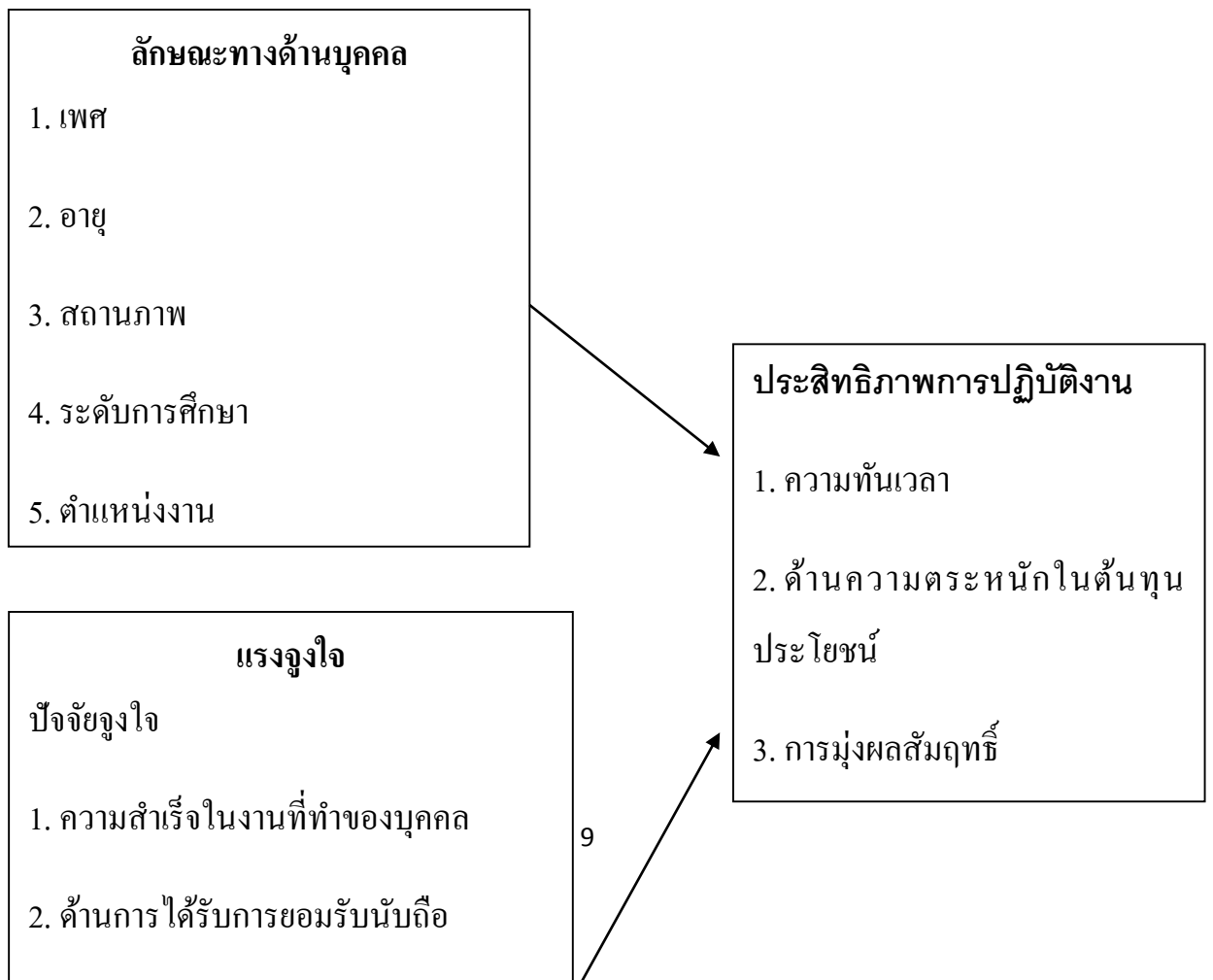
5. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย และเก็บแบบสอบถามใน

ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2562 ถึงเดือนมิถุนายน 2562

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรอบแนวความคิดในการวิจัยประยุกต์จากทฤษฎีสองปัจจัย (Motivator Factors) (เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551 อ้างใน ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 32-38) โดยศึกษาปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) ที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยสรุปกรอบแนวความคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล แบบให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ข้อ 1-5
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อ 6-10
3. ด้านความก้าวหน้า ข้อ 11 - 15
4. ด้านค่าตอบแทน ข้อ 16 – 20
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้อ 21 - 25
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อ 26 - 30

7. ด้านนโยบายและการบริหาร ข้อ 31 – 35

8. ด้านสภาพการทำงาน ข้อ 36 - 40

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความทันเวลา ข้อ 1-5

2. ความตระหนักในต้นทุนประโยชน์ ข้อ 6-10

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ข้อ 11 - 15

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามความคิดเห็น

เกณฑ์การให้คะแนนของ Likert มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับคะแนน}} \\ &= \frac{5-1}{5} \end{aligned}$$

$$= 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งระดับแรงจูงใจในการทำงาน ได้ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 -1.80 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81- 2.60 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 2.61- 3.40 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 4.21 -5.00 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยเพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาขอบเขตการวิจัย

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถาม 3 ส่วน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้าน

การศึกษาจำนวน 3 ท่านได้แก่ (1) ผศ. ดร. ดวงเดือน จันทร์เจริญ (2) นายฐิติราช ทิพย์ทัศน์ (3) นางสาว ฉัตริยา ทิพย์ทัศน์ ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยวิธีการหาค่า IOC (item-objective congruence index) คำนี้นี้ความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 6 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach Alpha coefficient) ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นมาก ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล เท่ากับ 0.711
 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.843
 3. ด้านความก้าวหน้า เท่ากับ 0.961
 4. ด้านค่าตอบแทน เท่ากับ 0.879
 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.916
 6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.858
 7. ด้านนโยบายและการบริหาร เท่ากับ 0.876
 8. ด้านสภาพการทำงาน เท่ากับ 0.963
1. ความทันเวลา เท่ากับ 0.933
 2. ความตระหนักในต้นทุนประโยชน์ เท่ากับ 0.890
 3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เท่ากับ 0.787

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน รายได้

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ตามสมมติฐานข้อที่ 1

พนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัยจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรชายและหญิง (independent sample t test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น

ผู้วิจัยจะใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น ที่มีความแตกต่างทางด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test for all possible comparisons)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 ตามสมมติฐานข้อที่ 2

แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น

ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์ผลด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.10 มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี(ร้อยละ 52.00) สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.70 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 3 - 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 65.70 และมีรายได้ 15,001 – 25,000บาท คิดเป็นร้อยละ 79.40

2. กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ส่วนด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.86 ในรายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จและท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.97 ตามลำดับ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นใน

เรื่องสำคัญในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.31 และความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.23

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อท่านมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถปรับความเข้าใจกันได้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.49 ตามลำดับ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่างๆที่ท่านเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.24 และผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของท่านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.23

ด้านงานความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานท่านสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีความเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ท่านได้รับอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย, หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน, งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.69, 3.69 ตามลำดับ และหน่วยงานท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.62

ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับ สามารถเบิกได้อย่างรวดเร็วทันตามความจำเป็น มีความเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน, สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51, 2.54 ตามลำดับ หน่วยงานของท่านมีเงินรางวัลพิเศษ สำหรับ
หน่วยงานผลิตที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 และ
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.34

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อท่านมีปัญหาคัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ท่าน
สามารถปรับความเข้าใจกันได้ มีความเฉลียวมากที่สุดเท่ากับ 3.13 รองลงมาการ
ปฏิบัติงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเพราะผู้บังคับบัญชา ร่วมมือด้วยความเต็มใจ,
ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม, ผู้บังคับบัญชาของ
ท่านสามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85, 2.78, 2.73
ตามลำดับ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียม
กัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.43

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อท่านมีปัญหาคัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถปรับ
ความเข้าใจกันได้ มีความเฉลียวมากที่สุดเท่ากับ 3.97 รองลงมาเพื่อนร่วมงานให้ความ
ช่วยเหลือซึ่งกันเป็นอย่างดี, การปฏิบัติงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเพราะเพื่อน
ร่วมงาน ร่วมมือด้วยความเต็มใจ, ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.83, 3.80 ตามลำดับ ท่านเป็นที่พึ่งพา
ของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.53

ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่านโยบายภายในบริษัทของท่านมีผลต่อ
ความสำเร็จในการทำงาน มีความเฉลียวมากที่สุดเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือผู้บริหาร
สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้, หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการ

บริหารงานชัดเจน , ผลในการตัดสินใจ ให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.32, 3.25 ตามลำดับ หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นการทำงานที่อาศัยเหตุผลในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.86

ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน, ท่านรับรู้ได้ว่าบรรยากาศในการทำงานของท่านมีความมั่นคง ปลอดภัยดีอยู่แล้ว และหน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37, 3.31, 3.31, 3.03 ตามลำดับ บริษัทของท่านมีเวชภัณฑ์ ยา และบุคลากรให้บริการอย่างเพียงพอ เมื่อมีเหตุฉุกเฉิน รวมทั้งมีการส่งเสริมด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.99

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากร จำนวน 175 คน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 87.20 ค่าฐานนิยม เท่ากับ 80.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51

คะแนนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากร พบว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ความทันเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และด้านความตระหนักในต้นทุนประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.42

เมื่อนำคะแนนการประเมินหาตำแหน่งที่ของข้อมูล (percentile) จะแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับคะแนน ระดับคะแนน 1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ระดับคะแนน 2.61- 3.40 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับคะแนน 3.41- 4.20 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ระดับคะแนน 4.21 -5.00 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่นมีแรงจูงใจในการทำงานความ
ทันเวลาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่าน
สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/ภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
มีความเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือท่านสามารถจัดลำดับการทำงาน โดยรีบ
ทำงานด่วนพิเศษก่อนงานประจำเสมอและเสร็จทันเวลา, เมื่อท่านได้รับแจ้งงานหรือ
คำสั่งแต่ละครั้งท่านจะดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อให้งานเสร็จก่อนหรือทันเวลา และ
ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานปฏิบัติการประจำได้ตรงตามแผนด้วยความรวดเร็ว
และตรงตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.46, 3.39 ตามลำดับ และท่านนำ
เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานสนับสนุนให้งานบริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.38

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น ที่มีลักษณะส่วน
บุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน
พบว่า

4.1 พนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น ที่มีเพศแตกต่างกัน มี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2 พนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น ที่มีอายุแตกต่างกัน มี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.3 พนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.4 พนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.7 พนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.7 พนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ และด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่องแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตคลองจั่น อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. พนักงานธนาคารออมสินส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานนั้น ๆ ได้ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน ชีวิตการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ ตามมาตรฐานของสังคม มีการผสมผสานอย่างกลมกลืนระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว เกิดการร่วมมือกันในองค์กร เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ข้อขัดแย้งหรือปัญหาในการทำงาน และเพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

1. ภรภัทร หมอฮา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม

จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างาน ของ บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับหัวหน้างาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA)และ ค่า LSD จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมากใน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และ เพศอายุ สถานภาพ และอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. พัชรินา วงศ์สุวรรณศา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ใน มหาวิทยาลัย U Channel (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel จำนวน 92 คน เครื่อง มือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent T-test) และสถิติวิเคราะห์ One-

Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของ สถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel พนักงาน เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและด้านการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ส่วนในปัจจัยด้านบำรุงรักษา พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงานที่แตกต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. เห็นได้ว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จึงแนะนำให้ปรับรูปแบบการทำงานให้มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น
2. ด้านความก้าวหน้า อำนาจ และความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล จึงควรระบุแผนประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนว่า หากพนักงานทำสำเร็จจะได้อะไร มีการเติบโตในสายอาชีพอย่างไร
3. กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านค่าตอบแทน ข้อเสนอแนะ เพิ่มค่าตอบแทน หรือ หรือ เพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น เช่น เปิดค่ารักษาพยาบาล บิดา- มารดา ต่อปีมากขึ้น เป็นต้น

4. ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ข้อเสนอแนะคือ มีการจัดประชุม เพื่อพูดคุยปัญหาต่างๆในสาขา และการสื่อสารระหว่าง
หัวหน้างานกับลูกน้องต้องเป็นการสื่อสารเป็น two – way

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในหน่วยงานราชการอื่นหรือหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อทดสอบ
ความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์และมีความแตกต่างกันอย่างไร
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และให้ผู้ตอบประเมิน
ตนเองในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ควรศึกษาข้อถามในแบบสอบถามให้มีความแม่นยำในการวัดมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย
จำกัด. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏว
ไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี.
- อมรัตน์ ยิ่งยวด (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
- ธีระชัย ไชยเมือง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ โรงแรมอิสตินแกรนด์สาทร.
- อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการ
ปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์.
- ภรภัทร หมอยา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ

- หัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด.
- พัชรินญา วงศ์สุวรรณศา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel.
- ขนิษฐา สิงโตทอง. (2556). แนวทางการสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรม เซอรادتัน พัทยา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นรินทร์ จันทน์หอม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์.
- เสกสรร อรกุล. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด.
- ณิชชา วิริกุลเจริญ. (2555). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด.
- ยูเชียน จาง. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพันเทคโนโลยี จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทวิ ทองอยู่. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลค โทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน).
- กรวิทย์ ศานติอาวรรณ. (2551). ปัจจัย จูงใจที่ มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.